DOCUMENT RESUME

ED 266 857 PS 015 653

AUTHOR	Ekholm, Bodil; Hedin, Anna
TITLE	Att Arbeta pa Daghem: Daghemspersonals upplevelse av sitt arbete. En intervjuundersokning pa 12 daghem. (To Work at a Day-Care Center).
INSTITUTION	Linkoping Univ. (Sweden). Pedagogiska Inst.
SPONS AGENCY	Swedish Delegation for Social Research (Sweden).
REPORT NO	ISBN-91-7372-889-6; LiU-PEK-AR-6
PUB DATE	Jan 85
NOTE	52p.; For related documents, see PS 015 648-654.
PUB TYPE	Reports - Research/Technical (143) -- Tests/Evaluation Instruments (160)
LANGUAGE	Swedish
EDRS PRICE	MF01/PC03 Plus Postage.
DESCRIPTORS	*Child Caregivers; *Day Care Centers; Foreign Countries; *Organizational Climate; *Preschool Teachers; *Staff Role; Work Attitudes
IDENTIFIERS	*Sweden

ABSTRACT

Part of a larger investigation of day care climate and children's social and emotional behavior in Sweden, this study interviewed 99 staff members at 12 day care centers about their work experiences and opinions of their work. Interviews focused on the system by which decisions are made, variation of working tasks, the meaningfulness of work, the goals of the preschool activity, the possibility of personal development for staff, the communication system, and the strain in work. Most of the personnel were to a great extent satisfied with their working conditions. Staff members thought that they had the same work tasks, despite differences in the education of preschool teachers, nurses, and special teachers guiding children's use of leisure time. Work goals were of a general nature, mostly concerning care of the children. Half of the group considered experience as being more important than education. Most respondents felt that they had too little contact with central administration and that they did not get enough feedback in their work. The splitting up of the day by different routines and the arrivals and departures of children and adults at different times were seen as strain factors. Another strain factor was working in groups of children in which the age span was very large (1 through 10 years). Personnel also indicated that they received too little further education and had too little time for work with individual children. The survey instrument is included. (RH)

****
* Reproductions supplied by EDRS are the best that can be made *
* from the original document. *
****

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
NATIONAL INSTITUTE OF EDUCATION
EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)
X This document has been reproduced as received from the person or organization originating it.
☐ Minor changes have been made to improve reproduction quality.
• Points of view or opinions stated in this document do not necessarily represent official NIE position or policy.

ED266857

ATT ARBETA PÅ DAGHEM

Daghemspersonals upplevelse av sitt arbete.
En intervjuundersökning på 12 daghem.

Klimatprojektet
Arbetsrapport nr 8

Bodil Ekholm
Anna Hedin

"PERMISSION TO REPRODUCE THIS MATERIAL HAS BEEN GRANTED BY
Bodil Ekholm
Anna Hedin
TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)."

UNIVERSITETET I LINKÖPING
Institutionen för pedagogik och psykologi
LiU-PEK-AR-6

PS 015653

Avdelning, institution, fakultet

Institutionen för pedagogik
och psykologi

ISBN: 91-7372-889-6
ISSN: 0281-7438
Rapportnr: LiU-PEK-AR-6
Upplagans storlek:
Datum: Januari 1985

Projekt
Klimatprojektet

Titel:
ATT ARBETA PÅ DAGHEM
Daghemspersonals upplevelse av sitt arbete. En intervjuundersökning på 12 daghem

Författare: Bodil Ekholm, Anna Hedin

Uppdragsgivare:
DSF

Dnr.:

Rapporttyp:
☐ Ansökan
☒ Delrapport
☐ Reserapport
☐ Slutrapport
☐ Övrig rapport

Rapportspråk:
☒ Svenska
☐ Engelska
☐ _____

Sammanfattning (högst 150 ord):
Samtlig personal på tolv daghem intervjuades om sina upplevelser av och åsikter om arbetet på daghemmet. 99 personer intervjuades enskilt under cirka 1 timme var. Följande variabler har täckts av: Beslutssystemet, Variation i arbetsuppgifter, Meningsfullheten i arbetet, Värdering av yrkesroll, Kommunikationskanaler, Påfrestningar i yrket.

Resultat: Majoriteten av de anställda var i stor utsträckning tillfredsställda med sina arbetsförhållanden. Alla ansåg att man arbetade med samma uppgifter i arbetslagen och att man var överens om hur arbetet skulle bedrivas. De flesta angav allmänna omsorgsmål för verksamheten, som att barnen skall bli trygga och må bra. Man föredrog kamratroll i sitt arbete före pedagogroll. Hälften ansåg att erfarenhet betydde mer än utbildning, 33 procent ansåg att de kunde utnyttja sin utbildning.

Påfrestningar: Majoriteten ansåg att man hade för litet kontakt med den centrala förvaltningen och att man saknade återkoppling på arbetet. De flesta kände att man inte hann med enskilda barn (38 procent). De flesta påtalade också att de saknade möjligheter till fortbildning.

Nyckelord (högst 8)
Daghem, arbetsklimat, yrkesroll, mål, personal, förskollärare, barnskötare

Bibliotekets anteckningar:

UNIVERSITETET I LINKÖPING
INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK OCH PSYKOLOGI
ARBETSRAPPORT LiU-PEK-AR-6

ATT ARBETA PÅ DAGHEM

Daghemspersonals upplevelse av sitt arbete.
En intervjuundersökning på 12 daghem.

Klimatprojektet
Arbetsrapport nr 8

Bodil Ekholm
Anna Hedin

Linköping januari 1985

UNIVERSITETET I LINKÖPING
INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK OCH PSYKOLOGI
ARBETSRAPPORT LiU-PEK-AR-6

ATT ARBETA PÅ DAGHEM

Daghemspersonals upplevelser av sitt arbete.

En intervjuundersökning på 12 daghem.

Klimatprojektet

Arbetsrapport nr 8

ISBN 91-7372-889-6
ISSN 0281-7438

UNIVERSITETET I LINKÖPING
Institutionen för pedagogik och psykologi
581 83 LINKÖPING
Tel 013-281000

Abstract

TO WORK AT A DAY-CARE CENTER

This study constitutes a part of the larger investigation "Studies of day-care climate and childrens social and emotional behavior".

In Swedish day-care centers there are three different sorts of professional groups: pre-school teachers, nurses and special teachers for school-children's leisure time.

All three professional groups demand different education. At every day-care center one can find representatives from the three groups.

All of the personnel at twelve day-care centers was interviewed about their experiences and opinions of their work in the day-care center. Ninety-nine persons were individually interviewed during about one hour each.
Following variables were discussed: the system of decision, the variation of working tasks, the meaningfullness of work, the goals of the pre-school activity, the possibility of personal development for the personnel, the communication system, the strain in work.

Results:
The majority of the personnel was to a great extent satisfied with their working conditions. Everyone considered that they had the same work tasks in spite of the difference in education. The personnel emphasized the relationship between the grown-ups at the day-care center. The goals for the work were of general character, mostly concerning taking care of the children (the children should feel safe and well etc.). Half of the group considered experience as being more important than education.

Strains:
A majority felt that they had too little contact with the central administration and that they did not get enough feed-back in their work. The splitting up of the day by different routines, children and adults arriving and leaving at different times was seen as a strain factor. Another strain factor was working in groups of children where the age span was very large (1-10 years). The personnel also meant that they got too little further education and too little time for work with individual children.

PS 015653

The study was funded by the Swedish Delegation for Social Research.

The report covers 35 pages

Keywords: Day-care center, climate of work, professional role, goals, personnel, pre-school teacher, nurse

Ekholm, B., Hedin, A., 1985
Department of Education and Psychology,
Linköping university
ISBN 91-7372-889-6
ISSN 0281-7438

INNEHÅLLSFÖRTECKNING Sid

INLEDNING 1

Undersökningsgruppen 1

Undersökningsmetod 3

Organisatoriska förhållanden 5

Riksnivå 5

Kommunal nivå 5

RESULTAT 7

Organisationen 7

Den centrala förvaltningens ledningsroll 7

Föreståndarrollen 8

Information och kommunikation 11

Arbetsfördelning 14

Verksamheten 15

Vilken roll har man i arbetet? 15

Målen 17

Målen i förhållande till yrkesrollen 19

Målen i förhållande till arbetet med barnen 19

Upplevelser 20

Meningsfullhet 21

Utvecklingsmöjligheter 22

Påfrestningar 24

Sammanfattande kommentarer 27

Skillnader mellan yrkesgrupperna 27

Skillnaden mellan daghem 28

DISKUSSION 31

En sidoblick på andra liknande undersökningar 31

Avslutande kommentarer 32

REFERENSER 35

BILAGOR

FÖRORD

Föreliggande rapport är en av delrapporterna i forskningsprojektet "Studier av daghemsklimat och dess effekter på barns sociala och emotionella beteende". Detta projekt bedrivs sedan 1981 vid institutionen för pedagogik och psykologi, Universitetet i Linköping av Anna Hedin, Bodil Ekholm och Mats Ekholm. Projektet har finansierats av Delegationen för Social Forskning samt Rädda Barnen.

Syftet med denna rapport är att beskriva den del av daghemsklimatet som utgör personalens upplevelser av sina arbetsförhållanden. Intervjuer har gjorts med samtlig personal på de tolv daghem som intensivstuderats under november 1982 till juni 1983.

Vi riktar ett stort tack till personalen på de tolv daghemmen för den positiva medverkan i våra långa intervjuer som möjliggjort genomförandet av denna del av projektet. Vi hoppas att vi har kunnat återge era upplevelser på ett verklighetsnära sätt.

INLEDNING

Denna delstudie är ett led i forskningsprojektet, "Studier av daghemsklimat och dess effekter på barns emotionella och sociala beteende". Syftet med projektet är att beskriva och analysera existerande daghemsklimat och deras effekter på barnens beteende. Daghemsklimat är ett sammanfattande begrepp för daghemspersonalens arbetsklimat och det uppfostringsklimat som råder för barnen (Ekholm, B, Ekholm, M, Hedin, A, 1982). Den här rapporten är en redogörelse och analys av personalens uppfattningar och upplevelser av daghemmet som arbetsmiljö.

Undersökningsgruppen

Tolv daghem i en kommun intensivstuderades vart och ett under en fjortondagarsperiod. Verksamheten observerades under sju heldagar, personalen intervjuades och barnen besvarade bildenkäter.

I intervjuundersökningen deltog samtlig personal på de 12 daghemmen med undantag för kortvariga vikarier, praktikanter samt personal som arbetade på fritidshemsavdelningar utan direkt samröre med syskongrupperna. Totalt utgjordes denna personal av 103 personer (Ekholm, Hedin, 1984). Fyra av dessa hade på grund av sjukdom eller semester inte haft tillfälle att delta i intervjun. Undersökningsgruppen bestod därför av 99 personer, 91 kvinnor och 8 män.

Intervjupersonernas ålder framgår av tabell 1.

Tabell 1: Personalens ålder (n = 99)

Ålder i år	Antal
< 20	3
21-25	21
26-30	29
31-35	18
36-40	12
41-45	8
46-51	2
> 52	6
Summa	99

De flesta var i åldern mellan 26 och 30 år, det vill säga något yngre än kommunens barnomsorgspersonal vars genomsnittsålder är 32 år.

Tabell 2: Personalens yrkestillhörighet (n = 99)

Yrkestillhörighet	Antal
Barnskötare	39
Förskollärare	30
Fritidspedagog	6
Föreståndare	12
Annan tjänst	12
Summa	99

* Annan tjänst: Kombinerade tjänster av köksarbete och barnarbete, assistent för barn med särskilda behov eller pooltjänst.

Barnskötare och förskollärare är de dominerande grupperna. Majoriteten hade en adekvat utbildning för sitt arbete, endast sju saknade utbildning. Ett par förskollärare arbetade också som barnskötare.

Tabell 3: Fördelning över hur lång tid man arbetat inom barnomsorgen (n = 99)

Tid i år som man arbetat inom barnomsorgen	Antal
0-1	9
2-3	25
4-5	18
6-10	30
11-15	15
16 >	2
Summa	99

Hälften av personalen har arbetat mellan 4 och 10 år i barnomsorgen, och 1/3 under 4 år. Ett vanligt mönster har varit att man arbetat en tid som till exempel outbildad och sedan utbildat sig, eller också har man arbetat som barnskötare och sedan vidareutbildat sig till förskollärare.

Tabell 4: Anställningstid på det "egna" daghemmet (n = 99)

Anställningstid	Antal
0 - 1/2 år	13
7 mån - 1 år	15
2-4 år	45
5-7 år	20
8-10 år	4
11 > år	2
Summa	99

En dryg fjärdedel har varit anställda på daghemmet kortare tid än två år. Att anställningstiden varit så kort bör ses i relation till att flera av de undersökta daghemmen inte varit öppna mer än två år. Ungefär hälften av personalen hade varit anställda 2-4 år på "sitt" daghem, en fjärdedel fem år eller mer.

Undersökningsmetod

Var och en av de 99 personerna i undersökningsgruppen har intervjuats individuellt under cirka 1 timme om sina upplevelser och åsikter om arbetet på daghemmet.

I organisationspsykologisk litteratur finns ett flertal studier som behandlar faktorer som är betydelsefulla för arbetsklimatet och arbetstillfredsställelsen i allmänhet, men också studier som mer specifikt behandlar betydelsefulla faktorer för barnomsorgsarbete (Ekholm, B, Ekholm, M, Hedin, A, 1982). Utifrån dessa studier har vi bedömt följande variabler vara relevanta för vår undersökning av arbetsklimat och arbetstrivsel på daghem.

1. Beslutssystemet. Vem fattar beslut om vad, hur fördelas ansvaret, vilket inflytande har man över det egna arbetet. Finns klara roller.

2. Variation i arbetsuppgifterna. Möjlighet att lära nytt, att utnyttja sina kunskaper.

3. Meningsfullheten i arbetet. Finns konkreta mål för verksamheten, ser man resultat av vad man gör, utvärderas verksamheten och förändras i enlighet med denna.

4. Värdering av yrkesrollen och yrkets status.

5. Kommunikationskanalerna inom daghemmet och till förvaltning.

6. Påfrestningar i yrket. Olika hinder i arbetet.

Variablerna har legat till grund för konstruktionen av intervjufrågorna (Bilaga 1).

Intervjun är upplagd så att frågor av mer övergripande art har ställts till samtliga som intervjuats, medan andra frågor av mer detaljerad och uppföljande art har ställts ibland och ibland inte, beroende på hur den enskilde svarande har behandlat de övergripande frågorna.

Intervjutekniken vi utnyttjat kan karakteriseras som "fokuserad intervju" (Merton et al., 1956). I denna teknik är det väsentliga att intervjuaren håller fast vid de vida frågeområden - variabler - som man vill utforska och att den svarande får möjlighet att uttrycka sina synpunkter. Härigenom kan de frågor man ställer inte vara standardiserade eller förutbestämda. De följer i stället av den information som den svarande avger, men hålls kvar inom ramen för de områden som fokuseringen gäller. Vi har alltså i viss mån låtit de svarande själva avgöra vilka frågor som de velat betona. Konsekvensen av detta förfarande är att vi ibland har olika antal svar att bearbeta på de olika frågorna.

Intervjuerna spelades in på band, avlyssnades och protokollfördes utförligt samma dag som de genomförts. Ett par intervjuer per daghem skrevs ut i sin helhet (sammanlagt 30 st). Av tidsmässiga och ekonomiska skäl kunde vi inte förfara likadant med alla 99 intervjuerna. De återstående 69 intervjuerna sammanställdes i stället i protokoll. Bearbetningen av materialet har gått till så att svaren rörande de olika variablerna sammanförts i olika svarskategorier, och därefter analyserats. Intervjusejouren avslutades med att personalen besvarade en enkät (Bilaga 2), som kompletterade intervjun. Härigenom fick vi information om variabler som graden av upplevt inflytande, uppfattningen om arbetslagets normer samt om yrkesrollen. Inspiration till yrkesrollsmätningen har vi fått av Flising (1975).

Enkätmaterialet databearbetades (SPSS-programmen, 1981). Svarsfrekvenser har beräknats över det totala materialet men även per daghemsenhet. Analyser har gjorts vad gäller skillnader mellan yrkesgrupper, anställningstidens längd, personalens ålder samt typ av daghem man arbetat på. Ett

visst internt bortfall förekommer, detta redovisas vid respektive frågas resultat.

Organisatoriska förhållanden

Flera av de yttre förutsättningarna för personalens arbetssituation styrs av lagar, bestämmelser och rekommendationer på riksnivå samt kommunala riktlinjer (Wallgren et al., 1981).

Riksnivå

Bindande lagar finns enbart för daghemslokalernas och utemiljöns utformning. Här finns ett stort antal författningar och lagar från arbetsmiljölag till livsmedelslag (Liljeroth, 1980). Kvalitets- och innehållsaspekter på barnomsorgen regleras i form av rekommendationer. I viss mån kan också utformningen av stadsbidragsbestämmelserna komma att bli ett styrinstrument. Huruvida man följer rekommendationerna är annars en fråga som lämnas till de enskilda kommunernas politiska ställningstagande. Årligen redovisar kommunen såväl utbyggnadsplaner som organisatorisk utformning av barnomsorgen i en barnomsorgsplan.

Gemensamt för riket är också att två eller tre olika yrkeskategorier arbetar på daghem. Vanligast är att det finns förskollärare och barnskötare, men i många så kallade förlängda syskongrupper med barn såväl i förskole- som skolåldern, ingår även fritidspedagoger i arbetslaget. Dessa yrkeskategorier har olika utbildningar och kommer efter avslutad utbildning att få olika lön, delvis olika tjänstgöringsvillkor och kommer att tillhöra olika fackförbund. I de rekommendationer som givits i statliga utredningar (till exempel SOU 1972) förordas att man arbetar i arbetslag på jämlik basis. I praktiken har detta ofta tolkats som att alla skall göra samma sak.

Kommunal nivå

Kommunalpolitikerna beslutar hur väl man skall anpassa sig till de olika rekommendationerna om kvalitet, det vill säga vilken ambitionsnivå man skall ha i kommunen. De flesta av dessa beslut påverkar personalens arbetsförhållande: man beslutar exempelvis om personaltätheten (antal barn per vuxen), om daghemmets storlek (och därmed även personalgruppens

storlek), om barngruppens ålderssammansättning och storlek, om andelen förtursbarn, om andelen heltidsbarn (vilket påverkar barngruppens sammansättning tidsmässigt). Slutligen beslutar också kommunen över vilka stödinsatser som ges till enskilda daghem, exempelvis vad gäller förtursbarn, vilket allmänt utbud av fortbildning som ges till personalen samt vilka allmänna "kringresurser" som finns, exempelvis psykolog- eller pedagogkonsult.

Utifrån de organisatoriska förutsättningarna i den undersökta kommunen har våra tolv studerade daghem grupperats i nedan beskrivna grupper: sju småbarnsdaghem, där sex av dem bestod av en avdelning med 20 barn i förlängd syskongrupp (1-10 år). På daghemmen arbetade ett litet arbetslag (färre än 10 vuxna) bestående av förskollärare, barnskötare och fritidspedagog. Det sjunde daghemmet hade färre barn (16 st) och en annan åldersgruppering (3-7 år). På detta daghem fanns inte heller någon fritidspedagog.

På tre av daghemmen var mer än hälften av personalen deltidsanställd. På ett av daghemmen var mer än hälften av barnen deltidsplacerade. Ett av daghemmen låg i ett bostadsområde, som enligt socialvårdsstatistik kan betraktas som "tungt", övriga låg i "lätta" bostadsområden.

Fem stora daghem som bestod av flera avdelningar med 15-18 barn per grupp i olika typer av syskongrupperingar. På dessa daghem arbetade ett större arbetslag (fler än 10 vuxna), bestående av förskollärare och barnskötare.

På ett av daghemmen var mer än hälften av personalen deltidsanställd. På ett annat var mer än en tredjedel av barnen deltidsplacerade. Två av daghemmen var belägna i bostadsområden, som enligt socialvårdsstatistik kan betraktas som "tunga", medan tre låg i "lätta" bostadsområden.

RESULTAT

Organisationen

Den centrala förvaltningens ledningsroll

"Förvaltningen? Nej, dom hör vi aldrig av ...."

Länken mellan kommunen som arbetsgivare och daghemmen gick vid tiden för vår undersökning via föreståndaren på det enskilda daghemmet till en barnomsorgsinspektör. Denna i sin tur var underställd chefen och biträdande chefen för barnomsorgsavdelningen. Ytterst ansvarig var socialchefen. Varje barnomsorgsinspektör var ansvarig för barnomsorgen inom ett geografiskt distrikt och därvid även arbetsledare för ett visst antal föreståndare. I arbetsuppgifterna ingick vid sidan av personal- och arbetsmiljöfrågor även ledningen och vidareutvecklingen av det pedagogiska arbetet inom distriktet. Kontakterna med distriktets daghem gick mestadels via föreståndarna, då tiden sällan medgav direkta besök ute på daghemmen. Den pedagogiska ledningen liksom information om verksamhetsförändringar skedde oftast under de regelbundna föreståndarträffar som ordnades för alla föreståndarna inom området.

Enligt intervjuerna var man ganska oklar över vem som gjorde vad i den centrala förvaltningen. Alla visste inte heller vem som var deras barnomsorgsinspektör. Nära hälften av de svarande var direkt negativa till kommunens arbetsledning som de uppfattade den. Mer än en tredjedel uttryckte sitt missnöje mer indirekt i formuleringar som "dom bryr sig inte om oss", "man märker dom inte". En knapp tiondel uttryckte en positiv inställning till arbetsledningen. Liknande negativa känslor inför kontakten med den centrala förvaltningen rapporteras bland annat av Lillieroth (1980), Appelgren et al. (1981) och Eldin (1984).

I enkäten ingick frågor som berörde personalens inflytande över centrala beslut och deras uppfattning om kontakten med förvaltningen.

Enkätsvaren bekräftar bilden från intervjuerna. Man tycker sig ha för liten kontakt med den centrala förvaltningen. I enkäten framkom också att cirka hälften av personalen tyckte sig ha för litet inflytande över de verksamhetsförändringar som skedde. Speciellt uttalat var detta på daghem som arbetade efter nya organisatoriska linjer.

Tabell 5: Personalens känsla av inflytande över fortbildning, förändringar av daghemsverksamheten samt kontakten med den centrala förvaltningen (%) (n = 99)

	Tillräckligt	Otillräckligt	Bortfall
Inflytande över beslutrörande förändringar av verksamheten	45	55	3
Inflytande över möjligheten att få fortbildning	22	78	3
Kontakten med förvaltningen	30	70	3

I enkäten framkommer också att två tredjedelar av personalen var missnöjda med inflytandet över fortbildningen. Även i intervjuerna framfördes många kritiska synpunkter på hur litet fortbildning man tyckte sig få. Detta tolkades ibland som ett uttryck för hur man på den centrala förvaltningen värderade barnomsorgsarbetet och vilka krav man ställde på arbetsinsatser. - "Ställs väl inte så stora krav på oss att man anser att vi behöver vidareutbilda oss".

Föreståndarrollen

"Jag ska också vara pedagogisk ledare. Det är den biten som jag upplever att jag missat allra mest."

Föreståndarens uppgift på daghemmet är att leda arbetet vilket innebär i stort sett tre typer av arbetsuppgifter: administrativa, personalvårdande samt pedagogiska. I barnstugeutredningen (SOU:1972) betonas dock det gemensamma ansvaret för daghemmet, varvid föreståndaren blir mer av samordnare, man betonar med andra ord en viss rollutjämning (Appelgren et al., 1981).

Fyra av smådaghemmen tillhörde en ny organisationsform, en så kallad lekladeorganisation. I denna organisation har föreståndaren en vidgad roll. Hon ansvarar såväl för "daghemmet", som består av 3-4 avdelningar (hemvister) belägna i olika villor eller lägenheter (inom gångavstånd från varandra) som för dagbarnvårdarna inom ett geografiskt distrikt. I föreståndaruppgiften ingår också ett visst grannskapsarbete och ansvaret för

en öppen förskoleverksamhet. Föreståndaren har sitt arbetsrum på den så kallade lekladan - en större lokal för gemensamma aktiviteter för såväl daghemsbarn som andra boende inom ett litet geografiskt område.

På dessa fyra daghem saknade personalen en föreståndare lokaliserad till de egna lokalerna. På tre av de fyra daghemmen återfanns en tydlig informell ledare, det vill säga en i arbetslaget hade kommit att styra mer än de övriga. Huruvida man var nöjd eller ej med ledningen, hängde ihop med hur väl den informella ledaren accepterades. På två av daghemmen var man missnöjd, på ett var man nöjd. På de tre små daghemmen som ej ingår i denna lekladeorganisation var man övervägande missnöjd med sin ledning. På samtliga fem stora daghem var man övervägande nöjd med sin ledning.

Ledarrollen beskrevs litet olika på daghemmen, men vad som främst betonades var funktionen av stöd. Man ville ha någon man kunde vända sig till, någon som kunde hjälpa till vid svårigheter (exempelvis vid föräldrasamtal), någon som kunde "fixa". De flesta av föreståndarna på de daghem, där man var nöjd beskrevs ha egenskaper som att "vara starka" och "glada" eller "kunna förmedla en positiv stämning". Andra egenskaper som ofta nämndes var: "att inge förtroende", "ha en viss pondus", "kunna lyssna". Påfallande ofta betonades att föreståndaren var "bra för hon är en av oss" - det verkade vara viktigt med en demokratisk ledarroll, någon som "smälter in i gruppen", "inte känns som en föreståndare".

Av föreståndarens tre huvuduppgifter betonades den personalvårdande och administrativa delen, medan man sällan nämnde den pedagogiska. Förutom att finnas lokalmässigt lättillgänglig verkade det som om föreståndaren måste kunna förena två delvis motsägelsefulla funktioner. Hon skulle kunna vara "bakgrundsledaren", som har tid att lyssna och ge stöd och ta tag i problem, då det behövs, men samtidigt kunna glida in i vardagsarbetet bland barnen för att kunna upplevas som "en av oss".

Att föreståndaren också oftast upplevdes som en demokratisk ledare får stöd av nedanstående tabell.

Tabell 6: Personalens känsla av inflytande över den dagliga verksamheten (%) (n = 99)

Inflytande över:	Tillräckligt	Otillräckligt	Bortfall
Fördelningen av de vuxnas arbetsuppgifter	86	14	0
Uppläggningen av arbetstider	87	13	0
Planeringen av barnverksamheten	71	29	1
Vilka regler som bör gälla:			
a) för vuxna	89	11	3
b) för barn	90	10	3
Daghemmets budget			
a) Inköp av inventarier	77	23	2
b) Inköp av förbrukningsmaterial	79	21	2
Planering av ledighet och semestrar	84	15	3

Att ha inflytande över den egna verksamheten är såväl en viktig del av en fungerande arbetsdemokrati som en viktig hanteringsmekanism för att motverka stress (Brenner et al., 1979). Av tabellen framgår klart att man på daghemmen lyckats mycket bra vad gäller det lokala medbestämmandet. En klar majoritet av personalen tyckte sig ha tillräckligt inflytande såväl över fördelningen av arbetsuppgifter och arbetstider som över planering av barnverksamheten och utformandet av regler för vuxna respektive barn. Man hade också tillräckligt med inflytande över planeringen av semestrar samt fördelningen av daghemmets budget. Ett enda daghem skilde sig från det allmänna mönstret genom att uttrycka missnöje med inflytandet både över arbetstiderna och arbetsuppgifternas fördelning. På detta daghem delade personalen på föreståndaruppgifterna, något ej alla i personallaget accepterade. Det fanns ingen självklar koppling mellan den allmänna trivsel man upplevde på daghemmet och hur man upplevde sin föreståndare. På flera av daghemmen där det fungerar sämre med ledningen trivdes man ändå. På dessa daghem betonade majoriteten att man trivdes, framför allt på grund av barnen. På andra daghem hade man mer varierande motiveringar till att man trivdes.

Information och kommunikation

"Informationen? Ja, den fungerar ganska bra. Det klickar ju ibland förstås, men ofta beror det nog då på en själv också."

En viktig del av ledarens arbete på daghemmet är att delge information. Får alla veta tillräckligt om vad som händer lokalt och centralt?

Det visade sig att de daghem som var nöjda med sin ledning också i allmänhet var nöjda med informationssystemet, medan motsatta förhållanden rådde vad gällde daghemmen där det rådde missnöje kring ledningsfunktionen. På de flesta daghemmen, även de daghem där man var nöjd med informationsgivningen, påpekade ofta de deltidsanställda att de hade svårt att få veta tillräckligt mycket. Alltför många deltidsanställda kan därför förväntas medföra en belastning.

"Vi tycker inte så olika och om vi någon gång gör det så pratar vi oss fram till en lösning."

I våra intervjufrågor avspeglas kommunikationen mellan personalen i hur man löser oenigheter och konflikter, och hur man fattar beslut. Vad gäller konflikter eller oenighet uttryckte nästan två tredjedelar av samtliga svarande i intervjun att man sällan hade konflikter eller meningsskiljaktigheter. Om man någon gång hade olika åsikt löstes detta genom diskussioner. Man diskuterade sällan värderingsfrågor utan höll samtalen kring konkreta driftsfrågor, där man också hade lätt att enas och fatta beslut. Detta mönster stämde för majoriteten av daghemmen, medan man på fyra daghem gav en bild av mycket oenighet och konflikter, oftast obearbetade och odiskuterade. På samtliga dessa daghem fanns samtidigt ett missnöje med ledningen. På ett av daghemmen hade man lyckats ta itu med sina oenigheter med hjälp från förvaltningen.

Påfallande ofta noterade man på daghemmen att olika personer yttrade sig olika mycket på personalträffarna. Den vanligaste förklaringen till detta var olika personligheter, detta var något man accepterade.

Vi ställde också några enkätfrågor om vars och ens åsikt om vad man bör respektive inte bör göra som medlem av ett arbetslag relativt vad man trodde att andra i arbetslaget ansåg om samma fråga.

Tabell 7: Enkätsvar på tre frågor om vad man själv anser och vad man tror om andras åsikter vad gäller arbetsplatsnormer (n = 99)

Fråga 1. "Att undvika oenighet och konflikter"
Bortfall = 3

Jag	Tro om andras åsikt: Bör	Tro om andras åsikt: Bör ej
Bör	26	1
Bör ej	11	57

Fråga 2. "Att bry sig om andras problem"
Bortfall = 2

Jag	Tro om andras åsikt: Bör	Tro om andras åsikt: Bör ej
Bör	88	3
Bör ej	1	4

Fråga 3. "Att hålla tillbaka personliga känslor och hålla sig till fakta när man diskuterar"
Bortfall = 4

Jag	Tro om andras åsikt: Bör	Tro om andras åsikt: Bör ej
Bör	32	6
Bör ej	10	47

Av denna tabell framgår att oavsett vilken ståndpunkt man intar i sakfrågan, var de allra flesta övertygade om att den egna åsikten delades av de övriga i arbetslaget. Fråga 2 visar dessutom en stor enighet i sak (man bör bry sig om andras problem). På fråga 1 och 3 uttryckte cirka hälften av samtliga åsikten, att man skulle ta itu med oenigheter och konflikter, och man ansåg även, att man borde ta med personliga känslor då man diskuterar. En mindre andel, en fjärdedel respektive en tredjedel av de svarande, ansåg att man borde undvika detta. På båda dessa frågor var det också ett litet antal svarande, cirka en tiondel, som ansåg att de själva ville ta upp konflikter och ta in känslor i diskussionerna, men inte trodde att de delade denna åsikt med de övriga.

Tabell 8: Enkätsvar på tre frågor om vad man själv anser och vad man tror om andras åsikter vad gäller arbetsplatsnormer (n = 99)

Fråga 4. "Att pröva nya sätt att göra saker och ting även om resultatet är ovisst"

Bortfall = 3

Jag	Tro om andras åsikt: Bör	Tro om andras åsikt: Bör ej
Bör	86	7
Bör ej	1	1

Fråga 5. "Att tala om för andra vad de vill höra hellre än det jag egentligen tycker"

Bortfall = 3

Jag	Tro om andras åsikt: Bör	Tro om andras åsikt: Bör ej
Bör	10	2
Bör ej	7	76

Fråga 6: "Att lita på att andra kommer att vara hjälpsamma i svåra situationer"

Bortfall = 2

Jag	Tro om andras åsikt: Bör	Tro om andras åsikt: Bör ej
Bör	87	1
Bör ej	2	6

Överensstämmelsen var stor även i dessa tre frågor mellan vad man själv ansåg och vad man trodde att de övriga i arbetslaget ansåg. Också i sakfrågorna uttrycktes en stor enighet, man ansåg i gemen att man borde pröva nya sätt att göra saker och ting, att man borde vara ärliga mot varandra och att man kunde lita på varandra. Liksom på de förra frågorna (tabell 7) trodde en mindre andel av de svarande (en knapp tiondel), att de övriga ej delade deras åsikter (fråga 4 och 5).

Överensstämmelsen i vad man själv ansåg och vad man trodde att de andra ansåg var alltså mycket hög bland de svarande. I viss mån kan detta utfall förklaras av en allmän tendens att visa upp en snygg fasad - man kan förmoda att de flesta mycket väl vet vad man som god medlem i ett arbetslag förväntas tycka och svarar därefter. Överensstämmelsen i normer är dock mycket stor, och vi tror att frågorna i hög grad förmår spegla de verkliga normerna på daghemmen, utom när det gäller om man skall hålla tillbaka personliga känslor respektive undvika oenighet och kon-

flikter, där man var mer delad i sina åsikter. De ytterligt små skillnader som framkommer mellan vad man själv anser och tror om vad andra anser går i samma riktning. Man talar själv för en större öppenhet och ärlighet än vad man tror att de andra i arbetslaget gör. Totalt sett stöder denna enkät den allmänna bild man får i intervjuerna av enighet i personallaget i riktning mot stor överensstämmelse i åsikter, jämlikhet i arbetsfördelning och ansvar, lätthet att enas i beslut samt sällan förekommande meningsskiljaktigheter.

Arbetsfördelning

"Det finns ingen rangordning, alla gör allt"

I Barnstugeutredningen (SOU, 1972) föreslår man, att samtliga personalkategorier skall ingå i ett arbetslag. Principen för arbetslagets arbetssätt är att personalen gemensamt skall diskutera arbetsfördelningen med hänsyn till olika arbetsmoment, arbetstidens förläggning och hur aktivitetsutbudet för barnen skall organiseras (Lillieroth, 1980). Hur arbetar man då på daghemmen?

De allra flesta av de svarande anser att de olika yrkeskategorierna utförde samma uppgifter. Ungefär en tredjedel av dem som arbetade på daghem med förlängda syskongrupper, påpekade att det fanns viss uppdelning, som hängde ihop med yrkestillhörighet. Fritidspedagogerna tog hand om skolbarnen och förskollärarna ansvarade för sexårsgruppen, vilket också rekommenderades från kommunens socialförvaltning. Tre fjärdedelar menade att en viss hierarkisk ordning fanns, exempelvis när det gällde vem som bestämde mest. Skälet till denna skillnad var framför allt att man hade olika personligheter, det vill säga de som pratade mest och högst var också de som hade störst möjlighet att påverka beslut. Olika utbildning och yrkestillhörighet framfördes alltså inte som orsaker till denna upplevda skillnad i inflytande. Cirka en fjärdedel ansåg att det inte alls fanns någon hierarkisk ordning

"Alla ansvarar för allt"

Majoriteten var nöjd med det ansvar man hade. Endast ett fåtal nämnde att de skulle kunna tänka sig mer ansvar, främst i form av administrativa uppgifter, sådana som föreståndaren utför.

I motsats till Barnstugeutredningens rekommendationer (SOU, 1972) har lagarbete ute på enskilda daghem uppfattats som att alla skall arbeta tillsammans med samma saker. De flesta upplevde inga skillnader inom personalgrupperna när det gällde ansvarsförhållanden eller bestämmandemöjligheter, som hade med olika utbildning eller yrkestillhörighet att göra. Skulle man uppleva sådana skillnader fann man andra förklaringar till dessa förhållanden. Konsekvensen blev att man utplånade sin yrkestillhörighet och sina specialkunskaper. "Det är bra att man är specialinriktad fast jag tycker att man utför samma arbete."
Rättvisekravet har fått råda och man delar lika på alla uppgifter.

Verksamheten

Vilken roll har man i arbetet?

I enkäten (Bilaga 2) ställde vi en fråga där vi bad personalen tala om vilka tre roller som de ansåg bäst passade till deras aktuella yrkesroll (NU-roll) och de tre roller som de skulle önska att deras yrkesroll innebar (ÖNSKE-roll). Vi bad om synen på båda yrkesrollerna eftersom den aktuella situationen ofta kan kräva vissa roller, medan man samtidigt kan ha en idealbild av vilken roll man skulle vilja ha. I frågan hade man elva olika roller att välja mellan.

Vi har grupperat de elva olika rollerna i tre grupper, pedagogiska roller, vårdande roller och kamratroller. Den första gruppen representerar roller som betonar de pedagogiska uppgifterna, hit hör fem av rollerna nämligen **uppfostrare, undervisare, barnexpert, vuxen samt kvinna/man**. De två sistnämnda rollerna kan man inte omedelbart betrakta som pedagogroller men vi har valt att föra dem hit, eftersom vi betraktar dem utifrån aspekten att man agerar som en vuxen modell eller en könsrollsmodell.

Den andra gruppen av roller betonar mer vårdande uppgifter och hit räknas **mamma, vårdare och vakt.** Vakt hör hit därför att vården emellanåt innebär att vakta barnen så att de inte springer bort, slår sig eller skadar sig.

Den tredje gruppen betonar kamratrelationer i förhållande till arbetskamraterna, hit hör **kollega och personal.** "Personal" är en beteckning som används flitigt inom barnomsorgen både om enskilda individer och om grupper i förhållande till arbetsgivaren och i förhållande till arbetskamrater. Man säger ofta "vi är fem personal på detta dagis".

En av rollerna, **kompis**, är tvetydig, därför redovisar vi den separat. Man kan vara **kompis** både med arbetskamraterna och barnen, särskilt de som är lite större. Det ligger i tiden med betonande av till exempel dialogpedagogik att man skall ha ett jämbördigt förhållande. Ett ytterligare skäl till att vi behandlar denna roll separat är att det förekom spridda kommentarer till just denna delroll då personalen fyllde i enkäten, "kompis vill man ju vara med barnen". Om personalen tolkat övriga roller på skilda sätt har vi inte kontrollerat.

Följande tabell visar vilka roller personalen anser hör till sin yrkesroll, både som den ser ut nu (Nu-roll) och som de vill ha den (Önske-roll).

Tabell 9: Uppdelning av de valda rollerna i tre grupper, kamratroll, pedagogroll och vårdande roll. Kompisroll redovisas för sig. För varje roll anges både antalet personer som valt rollen och den procentuella andelen av antalet svarande. Nu-roll (n = 89), Önske-roll (n = 83). För varje grupp anges också en genomsnittlig procent för Nu- respektive Önske-roll

	Arbetsrollen som den upplevs Nu (n = 89)				Arbetsrollen som den Önskas (n = 83)			
		F	%		F	%		
	Kompis	45	51		62	75		
Kamrat-roll	Personal	37	42	38%	22	27	35%	
	Kollega	29	33		35	42		
Pedagog-roll	Uppfostrare	43	48	24%	37	46	27%	
	Undervisare	16	18		30	36		
	Vuxen	35	39		35	42		
	Kvinna/Man	11	12		5	6		
	Barnexpert	3	3		5	6		
Vårdande roll	Vårdare	27	30	18%	10	12	7%	
	Vakt	11	12		0	0		
	Mamma	11	12		8	10		

Den roll man valde framför andra både ur Nu- och Önskeperspektivet var **kompisrollen**. Hälften ansåg att de var **kompis**, och tre fjärdedelar önskade att de vore det. När det gäller de tre grupperingarna hade de flesta, både ur Nu- och Önskeperspektivet, valt **kamratrollen** och på andra plats kom **pedagogrollen**. Man prioriterade således umgänget med de vuxna före de pedagogiska insatserna, vilket också stöds om man räknar med dem som betraktat **kompisrollen** som en relation till andra vuxna.

De **vårdande** delrollerna prioriterades lägst ur såväl Nu- som Önskeperspektiven. Dessa delroller var de man ville förändra mest, nästan ingen valde **vårdarroller** som önskeroll.

Man prioriterade samma grupperingar både i Nu- och Önskeperspektivet. Inom grupperingarna önskade man däremot vissa förändringar. Man ville minska **personalrollen**, medan man ville öka den **undervisande** delrollen. De tre **vårdande** delrollerna ville man också minska.

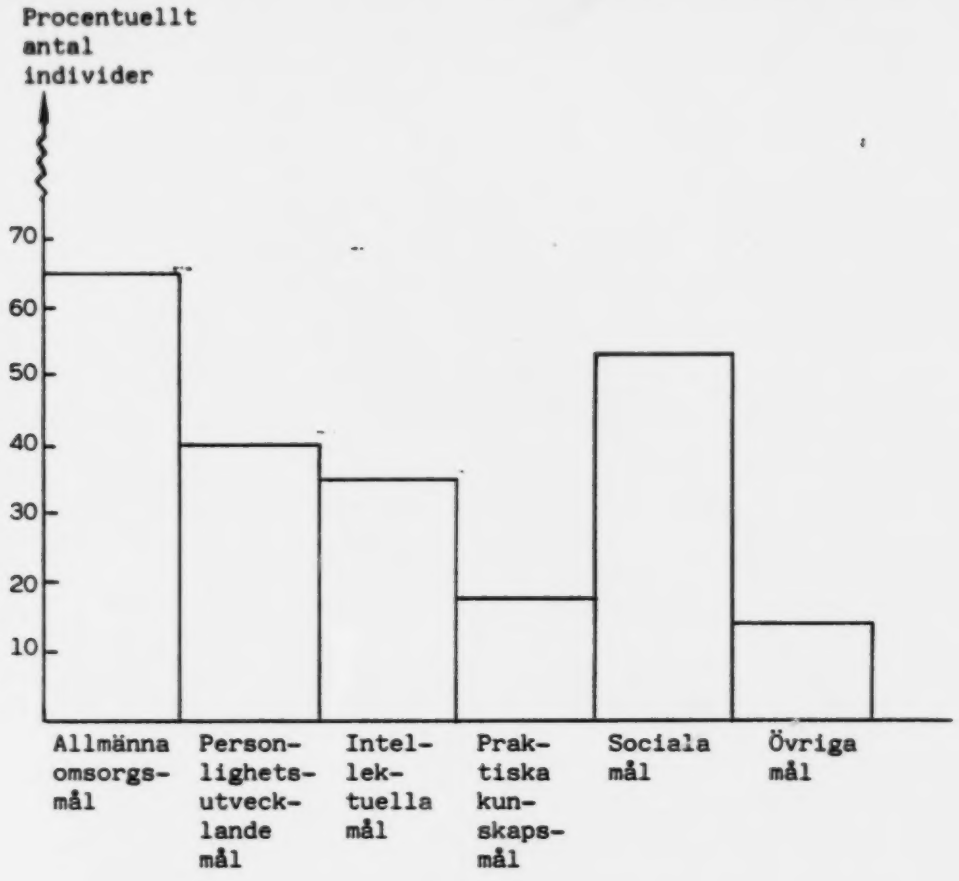
På de flesta enskilda daghem var man nöjd med sin yrkesroll, det vill säga man prioriterade samma rollgruppering ur såväl Nu- som Önskeperspektivet. På fyra daghem önskade dock en del av personalen ett annat innehåll i sin yrkesroll.

Målen

"Målen - vi har faktiskt inte pratat om sådana saker."

Majoriteten av personalen formulerade mål som var mycket allmänna och opreciserade, till exempel "barnen ska trivas, barnen ska lära sig något, barnen ska ta hänsyn". Man betonade omsorgen om barnen samt det sociala umgänget. I figuren nedan har vi delat upp de angivna målen i olika måltyper.

- Allmänna omsorgsmål är sådana som att barnen skall bli trygga och harmoniska, må bra.
- Personlighetsutvecklande mål är till exempel att ge barnen självkänsla, utveckla deras självständighet, hjälpa dem att kunna visa känslor.
- Intellektuella mål innebär att man säger att barnen skall lära sig olika saker, både skolförberedande kunskaper och aktiviteter av mer skapande karaktär som måla, jobba med lera.
- Praktisk kunskap innefattar mål som att man skall kunna klä sig, äta snyggt, tvätta händerna före maten etc.
- Sociala mål omfattar dels sådana mål som innebär att man skall fungera i en grupp och dels mål som betonar mer allmänt socialt umgänge, "ta hänsyn till varandra, lära sig ta ansvar, samarbeta".
- Övriga mål är sådana som tar upp exempelvis att man vill nå enighet med föräldrarna eller att man vill skapa en allmän personaltrivsel, som grundläggande för en gynnsam utveckling hos barnen.



Figur 1. Procentuell fördelning av antal individer (n = 93) på olika typer av angivna mål på frågan "Vilka är dina tre viktigaste mål för arbetet med barnen?" (Alla personer har inte angivit tre mål.)

De mål de flesta angav var allmänna omsorgsmål i kombination med sociala mål. Det fanns en tendens att förskollärare oftare än barnskötare nämnde de sociala målen (dock ej statistikt signifikant). Mer preciserade mål som intellektuell utveckling eller personlighetsutveckling nämndes av drygt en tredjedel av personalen.

Vi har också frågat om man är överens om målen i personalgruppen. De flesta trodde att man var överens, men sade samtidigt att man inte pratat så mycket om målen. "Vi pratar dåligt om målen, vi hinner inte det" eller "vi är överens om målsättningen sedan 1974, den är inte förändrad." Denna enighet stämmer väl överens med den siffermässiga bilden på de enskilda daghemmen. Man framförde i stort sett samma mål som viktiga för barnverksamheten. Det är möjligt att det är lätt att uppleva enighet, när man håller sig på ett så allmänt plan vid målformuleringarna.

Målen i förhållande till yrkesrollen

I den yrkesroll man angav prioriterade man vuxenroller framför roller som hade med barnarbetet att göra. En del framförde spontant att de såg de vuxnas samarbete som grunden för verksamheten. "Om personalgruppen fungerar blir det bra för barnen." Denna åsikt får visst stöd såväl från barnstugeutredningen som i den allmänna daghemsdebatten. Åsikten kan också höra ihop med att man har en syn på pedagogik, där den vuxnes roll mest är att finnas till hands. "Egentligen behöver man inte göra så himla mycket, det måste komma lite av sig självt."

Denna prioritering kan få konsekvenser för verksamhetsmålens förverkligande. De mål man har för arbetet med barnen kräver snarare en yrkesroll, som prioriterar vårdande uppgifter om man vill nå allmänna omsorgsmål som trygghet, må bra etc. Men det krävs också en yrkesroll fylld av pedagogiska uppgifter i kombination med en kompisroll om man vill nå de sociala målen, som gruppens samverkan, att lära sig ta hänsyn till varandra etc. Att man inte direkt associerar förverkligandet av de mål man har för arbetet med profilen på yrkesrollen kan bero på att målen formuleras så allmänt. Man upplever inte att det behövs en specifik yrkesroll för att genomföra dem.

Målen i förhållande till arbetet med barnen

Drygt hälften av de tillfrågade ansåg att barnen var det viktigaste i arbetet. "Att uträtta något med barnen och att tycka om dem" var det betydelsefullaste. "Att få ta hand om barnen, ge värme och vara tillsammans med dem." Den andra hälften av de tillfrågade ansåg att de vuxna eller barnen och de vuxna, var viktigast. "Att barnen har det bra och att personalen har det bra."

Dessa uppfattningar stämmer bra med synen man har på sin yrkesroll. Knappt hälften prioriterade delroller i förhållande till barnen, medan den andra hälften prioriterade roller som hörde ihop med vuxenrelationer. När det gällde arbetet med barnen upplevde cirka en tredjedel av personalen, att det var svårt att förverkliga de mål man hade med verksamheten. De svårigheter man oftast framhöll var att man inte hann med olika aktiviteter, aktiviteter där man upplevde att man fick utnyttja sin pedagogroll. Man kunde inte förverkliga de intellektuella målen. Hälften av de tillfrågade

ansåg, att de saknade tid för specifika aktiviteter, som till exempel musik, drama, snickis och utflykter de ville göra. "Jag hinner aldrig sitta ner och tillverka saker tillsammans med skolbarnen till exempel." "Jag skulle vilja ha mer musik och teater, men det är svårt att ta sig för, svårt att hinna."

Man hann inte heller med att förverkliga de allmänna omsorgsmålen. "Jag vill ägna mig åt ett barn i taget, tiden räcker inte till." "Jag skulle vilja åka iväg oftare med enskilda barn, men det är för lite personal."

Upplevelser

"Att få ta hand om barn helt enkelt, att få vara tillsammans med dem."

Majoriteten av vår undersökningsgrupp hade valt barnomsorgsyrket därför att det var naturligt för dem - de hade alltid velat arbete med barn eller de tyckte mycket om barn.

Vad trivs man med? Svaren var överlag positiva och ganska övergripande formulerade. En tredjedel av samtliga svarade i intervjuerna att de trivdes framför allt med barnen, nästan lika många betonade sammanhållningen bland arbetskamraterna som den främsta orsaken. Ofta nämnde man båda orsakerna. En tiondel nämnde aspekter som hörde till yrkets karaktär - man betonade att det var ett fritt yrke som bjöd på omväxling och hade bra arbetstider.

Utifrån denna mer allmänna fråga om trivseln frågade vi om faktorer som kan förväntas påverka arbetstillfredsställelsen. Man vet att det till exempel är viktigt att man får känna att ens arbete ger resultat, resultat som är av värde för någon utöver en själv. Detta belystes i intervjuerna med ett par frågor (hur man såg resultat i sitt arbete, vem arbetet hade mest betydelse för).

Flera kommentarer antydde att man kunde uppleva att arbetet värderades lågt. "Jag skulle vilja jobba på andra villkor än jag gör nu. Jobba litet mer, ja, där det känns att det jag gör är viktigt." "Man kommer i kontakt med många människor som tycker dagis är precis skräp. Det är rätt svårt att jobba då faktiskt."

Liknande tankar kan också avläsas i kommentarer som gavs i samband med frågan om förvaltningen som arbetsledare. Då framfördes ofta att man kände sig bortglömd, att ingen från förvaltningen brydde sig om vad man gjorde på daghemmet eller visade intresse för arbetets kvalitet. "Man borde ju få återkoppling från förvaltningen men får det ej." I viss mån fick man i stället veta av föräldrarna om arbetet gick bra eller dåligt, detta nämndes av en tredjedel. Då man talade om föräldrarnas engagemang var det dock påtagligt att man önskade återkoppling från fler föräldrar. Man kunde exempelvis säga "önskar att föräldrarna vore litet mer engagerade" eller "föräldrarna ser kanske resultatet, men de visar det inte så ofta." En fjärdedel sade att barnen gav återkoppling genom sitt beteende. "När man ser att de utvecklas så känner man att man når resultat", "när jag upptäcker att barnen lärt sig något", "sättet som barnen har mot varandra." Nästan 20 procent sade att inte någon brydde sig om kvaliteten i det man gjorde, och att man sällan fick känna att arbetet gav resultat. Generellt kan man alltså säga att personalen hade mycket svårt att få en utifrån kommande återkoppling på resultatet av sitt arbete. Hur är det då med återkopplingen inom daghemmet?

Man gjorde sällan själva några mer systematiska utvärderingar av hur arbetet förlöpte eller vilka resultat man nådde med gruppen eller med enskilda barn. Man pratade i stället mycket om sitt arbete och på flera daghem försökte man litet informellt fundera över hur ens planering fungerade. Cirka 40 procent av samtliga nämnde att arbetskamraterna tittade på vad man gjorde, däremot upplevde bara två personer att föreståndaren stod för återkopplingen. Diskussionerna med arbetskamraterna skiftade i öppenhet och på de flesta daghemmen tyckte man att det var svårt att ge varandra ärlig feedback av både positiv och negativ art. "Vi borde ge varandra mer återkoppling, men man är ju inte van."

Meningsfullhet

Majoriteten svarade att arbetet hade mest betydelse för barnen (61 procent). Man sade exempelvis: "Jag ser att det är väldigt viktigt för vissa barn" eller "Det är viktigt för barnen - deras föräldrar har långa arbetsdagar och barnen är ju mest här." Nästan 20 procent nämnde också föräldrarna i detta sammanhang. I huvudsak betonades skäl, som hängde ihop med förskolans tillsynsfunktion. "Att man tar hand om deras barn så att de kan arbeta." Ibland berördes också den inbyggda konflikten mellan förskolans

tillsynsfunktion och den pedagogiska funktionen, "Egentligen borde det vara för barnens skull men många gånger blir det för föräldrarnas skull." Bara någon enstaka tog upp att föräldrarna också såg den pedagogiska funktionen. "Föräldrarna verkar glada åt dagis när de märker att barnen utvecklas och har lärt sig något". En dryg tiondel av de vuxna sade att arbetet hade mest betydelse för dem själva.

Nästan en fjärdedel, slutligen, var tveksamma till om deras arbete hade någon betydelse. Man hoppades naturligtvis att det hade betydelse, men det var inte ovanligt att man kände sig nedvärderad av den debatt man upplevde pågick kring värdet av daghem.

Utvecklingsmöjligheter

"Det är viktigt att känna att man gör ett bra jobb, att man trivs. Fast det är ju inte alltid att man gör det, fast barnen mår bra så får man inte ut den tillfredsställelse man vill ha, man får inte ut något. Då kör man igång stenhårt med olika aktiviteter."

För att känna arbetstillfredsställelse behöver man också känna att något händer i arbetet, att det går framåt, att arbetet utvecklas, att man själv får utvecklas. Hur ser personalen på sina möjligheter att få utnyttja sina kunskaper, erfarenheter, sin egen person och hur ser man på möjligheterna att komma vidare, lära nytt? Vill man stanna på sitt jobb eller .....

Inom daghemmets väggar finns människor med olika utbildningar, utbildningar från olika epoker inom daghemshistorien - med andra ord med olika känsla för vad som är av vikt för verksamheten. Många har arbetat länge inom barnomsorgen, en del - fast inte så många - har prövat på andra yrkesområden. Alla har ett liv utanför daghemmet, över hälften har egna barn. Kort sagt, vars och ens bakgrund skiljer sig tillräckligt för att skapa ett myller av idéer, här finns rikligt med olika typer av kunskap och resurser för att man skall kunna skapa en varierad och spännande verksamhet.

Av intervjuerna framgick att nästan hälften (43 procent) ansåg att den erfarenhet man fick inom arbetet betydde mer än den utbildning man fått. Man

sade exempelvis: "Det går inte att göra som böckerna säger" eller "Erfarenheten lär en mest". 33 procent tyckte att de kunde utnyttja sin utbildning. Man sade här exempelvis: "Bra att veta varför barnen gör si eller så", "Sättet att se har förändrats, jag är mer målinriktad nu, jag vet varför jag gör saker". Övriga ansåg att deras utbildning ej varit tillräcklig inom vissa områden (exempelvis vuxenpsykologi och kunskaper kring barn med behov av särskilt stöd och stimulans) eller att man gått utbildningen för så länge sedan att den kändes inaktuell.

Då det gällde utnyttjandet av de egna intressena och mer personliga erfarenheterna var det ofta svårt att utnyttja dem i arbetet. Det var inte ovanligt att man berättade om vad man **skulle vilja göra** i stället - "Jag skulle vilja hålla på med mer musik och teater" (intervjuaren frågar - vad hindrar dig?). "Ibland tror jag att det är jag själv mest." "Det finns en massa idéer som jag skulle vilja göra men det finns inte tid till det." "Eftersom man är många så är det ju samarbete om det som ska göras. Man säger ju - ja, det där måste vi göra, men vem ska göra det och vem ska ta itu med det?" Det finns alltså resurser inom människorna, det finns vilja och idéer hos många och det finns ibland frustration för att man inte kan förverkliga vad man vill.

Majoriteten av de svarande (68 procent) tyckte att arbetet bjöd på utvecklingsmöjligheter, framför allt genom nya erfarenheter. "Nya barn", "Kommer folk med nya idéer", "Man utvecklas som människa", "Alla tabbar man gjort utvecklar en".

En fjärdedel upplevde att man bara kunde utvecklas till en viss gräns eller att det var mycket som stod still. "Får ta de resurser jag själv har men utvecklas inte så mycket", "samma sak år ut och år in", "dåligt med utvecklingsmöjligheter".

En tiondel av de svarande diskuterade utvecklingsmöjligheterna ur perspektivet att avancera till en annan befattning eller vidareutbilda sig - "ska fortsätta till förskollärare, alla behöver den utbildningen", "sen man har blivit föreståndare tar utvecklingsmöjligheterna slut - om man inte vill till förvaltningen", "man är låst i ett fack". Ungefär hälften av de svarande påpekade i samband med denna fråga återigen bristen på fortbildningsmöjligheter genom arbetet.

Påfrestningar

Trots den allmänt positiva inställningen till arbetet sade något mer än hälften (60 procent) att de någon gång tänkt att byta arbete. Skäl som framfördes var "vill pröva något nytt, inte bara stå och trampa", "blir tjatigt, går slentrian i jobbet". Flera sade, att man funderat på att byta jobb då "arbetslaget är dåligt" eller "när det är jobbigt". En del framförde, att arbetet kunde vara ansträngande fysiskt eller psykiskt, "för mycket ljud", "för jobbiga barn".

"Så tänker man på en massa saker och sedan så hinner man inte förverkliga dom grejorna man tänkt på."

Det är av betydelse för arbetstillfredsställelsen, att man känner sig kunna klara av de påfrestningar arbetet bjuder eller att man på annat sätt kan ha inflytande över hur arbetet läggs upp. Vilka påfrestningar upplevde man i daghemsarbetet?

Drygt hälften av samtliga bedömde det egna daghemmet som "tungjobbat". En fjärdedel av de vuxna som arbetade på förlängda syskongrupper kommenterade spontant, att det framför allt var åldersfördelningen bland barnen som gjorde arbetet tungt. Man kände alltför stora och motstridiga krav på sig i dessa grupper, där barnen samtidigt hade mycket olika behov. Man kunde säga - "När man känner att dom större barnen har en massa behov och sen kan man inte praktiskt ägna sig åt dom utan de små håller på och kräver och man vet att man måste göra det och det med de små. Det blir så rörigt. Och sen är det tre eller fyra mellanstora barn som sliter i mig och frågar - kan vi göra det eller det. Då känns det splittrat."

Andra typer av påfrestningar gällde om man exempelvis kände sig avbruten eller inte hann med det man ville. Här uppgav nästan alla (91 procent) att man upplevde sådana situationer. Nästan hälften (48 procent) nämnde att de ej hann med aktiviteter de ville göra som exempelvis utflykter, musikstunder eller att vara i snickarboden. Man sade att saker man ville göra ej gick att genomföra: "något man planerat och så är någon borta och allt faller", "aktiviteter går i stöpet för att barnen inte vill eller för att barnen inte är där när vi ska sätta igång".

38 procent tyckte att de ej hann med enskilda barn på det sätt de önskade. Man kunde säga: "hinner inte lära känna alla barnen", "hinner ej kolla om

någon drar sig undan", "hinner ej gosa". Mycket olust verkade vara bundet till att man inte fick göra färdigt saker: "man sätter igång med något och så hinner man inte göra färdigt". En mer allmän otillfredsställelse kunde också komma fram i yttranden som "jag känner mig alltid otillräcklig", "ibland känns det som om man inte gör någon nytta".

De hinder som oftast framfördes som anledning till dessa förhållanden var "rutinerna", "barnens hämtnings- respektive lämningstider". Man kunde säga - "det är hela tiden så många saker som kommer emellan, det är frukosten och sen har vi samlingen och just när vi skulle göra det så kanske dom har kommit på en annan lek de hellre leker." "Det är svårare nu efter personalnedskärningen." Många av hindren fördes sålunda till yttre omständigheter, men ibland förekom det att någon vuxen resonerade på ett helt annat sätt - "Man skapar nog hindren själv" eller "Ibland tror jag inte saker blir av för att man är för mycket personal. Man går omkring och väntar på varandra."

SAMMANFATTANDE KOMMENTARER

Skillnader mellan yrkesgrupperna

Majoriteten av de anställda var i stor utsträckning tillfredsställda med sina arbetsförhållanden. I en del frågor fanns stora variationer mellan vad de enskilda individerna lade tonvikten vid. Dessa olika meningar fanns ganska jämnt spridda över de olika daghemmen. Vid sidan av dessa individuella variationer fanns en påfallande enighet i hela gruppen om en del förhållanden man var missnöjd med.

En jämförelse mellan de olika yrkesgruppernas svar på de olika intervjufrågorna gav små eller inga skillnader i de flesta frågorna. De tendenser som fanns var att förskollärare oftare än barnskötare betonade att man ville uträtta något med barnen medan barnskötarna oftare ville ge värme och vara tillsammans med barnen. Förskollärarna som grupp upplevde också något oftare än barnskötarna att de ej hann ägna enskilda barn tillräckligt med tid.

När det gällde enkäten gjordes också några analyser för att klarlägga om sådana bakgrundsvariabler som ålder, yrke, tid inom barnomsorgen samt daghemstyp hade någon eventuell påverkan på inställningarna. Liksom vid intervjuerna fann vi här i stort sett inga skillnader som var statistiskt signifikanta. Den enda bakgrundsvariabeln som gav utslag var hur länge man arbetat inom barnomsorgen. Denna variabel samverkade dels med hur tillfredsställd man var med sitt inflytande över verksamheten, dels med hur nöjd man var med den roll man hade, relativt vad man velat ha.

Anställningstidens längd och tillfredsställelsen med inflytandet samvarierade så att man var mest tillfredsställd under sitt första anställningsår och efter sex års anställning, medan man var minst tillfredsställd efter två - tre års anställning (chi^2 signifikant på .01-nivån). En rangkorrelation beräknades (enligt Spearmans formel) för grupperna med olika lång anställningstid vad gällde samvariationen mellan vad man upplevde sig ha för yrkesroll nu och vad man önskade sig för yrkesroll. Beräkningarna visade att för grupperna med över två års anställningstid inom barnomsorgen fanns inga skillnader mellan "nu" och "önskeroll" medan gruppen med kortast arbetstid önskade att de hade en annan roll än den de upplevde sig ha. Antalet personer i denna grupp var dock mycket litet. (De statistiska beräkningarna framgår av bilaga 3.)

Skillnaden mellan daghem

Vi har valt att gruppera daghemmen på två olika sätt. I det ena har vi fört samman daghem med olika arbetssätt utifrån klassificeringen som den beskrevs i 12 daghem, och i det andra har vi utgått från den på sid 6 redovisade uppdelningen i smådaghem och stora daghem. I båda fallen har vi utgått såväl från upplevelser av olika arbetsförhållanden som mer objektiva data kring organisation och strukturella förhållanden. Vad gäller upplevelsedata har vi valt de variabler där man visade en sådan samstämmighet att det enskilda daghemmets arbetsklimat skilde sig från övriga daghem. I tabellen på nästa sida visas de faktorer som valts ut.

Tabell 10: Upplevelser av påfrestningar i arbetet, avvikelser i målformuleringar samt vissa organisatoriska förhållanden fördelade dels på gruppen stora respektive små daghem, dels på daghem med olika arbetssätt (muinriktat, framtidsinriktat respektive genomsnittliga daghem) (n = 12)

	De 12 daghemmen klassificerades som:			De 12 daghemmen klassificerades som:	
	4 st "framtidsinriktade"	4 st "muinriktade"	4 st "genomsnittliga"	7 st "små"	5 st "stora"
UPPLEVELSER					
60-100 procent eniga om att daghemmet är "tungjobbat"	2	2	1	4	1
60-100 procent missnöjda med arbetsledningen	1	3	1	5	0
70-100 procent anser att någon form av hierarki finns	2	3	1	6	0
60-100 procent anser att informationen fungerar dåligt	1	1	1	3	0
60-100 procent anser att konflikter och oenighet är vanligt	1	1	1	3	0
75-80 procent anser att utvecklingsmöjligheter i arbetet är för få	1	1	0	2	0
100 procent funderar på att byta jobb	0	1	1	2	0
60-100 procent framhåller att majoriteten av barnen har trassliga hemförhållanden	0	1	2	1	2
>60 procent missnöjda med nuvarande yrkesroll	1	1	0	2	0
ORGANISATION					
Daghemmet <3 år gammalt	2	3	0	5	0
Förlängd syskongrupp	3	3	0	6	0
>50 procent personlig rörlighet	1	2	1	3	1
>50 procent deltidsanställda	2	1	1	3	1
<32 års medelålder	2	2	1	4	1
0-50 procent har egna barn	1	2	1	2	2
>50 procent barnrörlighet	0	0	2	0	2
Ojämn könsfördelning	2	1	1	2	2
Tungt bostadsområde + 50 procent av föräldrarna tillhör arbetarklass	0	1	2	1	2

Som framgår av tabellen finns få systematiska skillnader mellan framtidsrespektive nuinriktade och genomsnittliga daghem. De få skillnader som finns rör de nuinriktade daghemmen som oftare än övriga är missnöjda med sin arbetsledning och har hierarki inom arbetslaget. Dessa daghem är också oftare yngre än tre år.

Man kan spåra fler skillnader mellan stora och små daghem. De små daghemmen karakteriseras oftare av missnöje med arbetsledning, förekomst av hierarki och konflikter samt dåligt fungerande informationsgivning. I denna grupp finns också fler daghem som bedömer arbetet tungt. Organisatoriskt skiljer de sig från de stora daghemmen i att de är yngre, har förlängda syskongrupper, hög personalrörlighet, många deltidsanställda samt en yngre personalgrupp.

Som framgått av kommentarerna i de olika avsnitten är likheterna mellan personalens upplevelser större än skillnaderna i de flesta avseenden. I de frågor vi fann variationer i svaren var variationerna oftare att hänföra till individuella skillnader än till exempelvis yrkesbakgrund eller att man arbetade på något speciellt daghem.

Den signifikanta skillnad vi fann mellan grupper med olika lång anställningstid vad gällde överensstämmelse mellan nuvarande och önskad yrkesroll talar liksom övriga fynd för att daghemskulturen som sådan har en ganska stor socialiserande effekt. Efter noggrann ananlys fann vi visserligen några särdrag som skilde ut smådaghemmen från de stora daghemmen. Dessa mönster antyder dock ingen enkel förklaring, snarare verkar det röra sig om samvariationer av en sådan komplexitet att det fordras ett betydligt större underlag av daghem för att man skall våga spekulera om orsakssamband. Att fler av smådaghemmen har problem kan exempelvis bero både på att de oftare är "unga" organisationer och på att flera av dem både ingår i en ännu ej utprövad och stabiliserad organisationsform. Våra små daghem bestod också av bara en avdelning - vid konflikter och misstämning kan man alltså inte byta avdelning eller arbetslag. De daghem som hade uttalade konflikter hade heller inte lyckats bearbeta dem i personallaget. Vad gällde klimattyperna återfinner vi här inte på något sätt de tydliga skillnader som vi fann i våra observationer av barnarbetet. Ingenting särskilde här de framtidsinriktade daghemmen från de nuinriktade och genomsnittliga. Däremot fanns det några karakteristiska drag som särskilde de nuinriktade från de övriga.

DISKUSSION

En sidoblick på andra liknande undersökningar

Systematiska undersökningar av hur barnomsorgspersonal upplever sin arbetsmiljö har tidigare gjorts bland annat av Lidholt (1982), Esting (1983) och inom IGOR-projektet (Appelgren et al., 1981; Pingel, 1981; Bergman et al., 1982; Gyllang, 1984; Eldin, 1984; Lantz, 1984). Lidholts liksom Estings undersökningar avser främst lagarbetet i förskolan. Båda har utnyttjat såväl enkät som intervjumetodik i datainsamlingen och båda har en stor undersökningsgrupp. Inom IGOR-projektet, liksom inom en del andra undersökningar, är ofta antalet undersökta daghem mycket begränsat (Ladberg, 1974; Ellert, 1976), rör enbart en yrkesgrupp (Lassbo, 1976) eller rör daghem med pågående försöksverksamhet (Michelsen, 1977; Söderlund et al., 1977) Data är ofta insamlade med enkätmetodik (Johansson, 1981). Vår undersökning kan därför sägas vara den hittills största vad gäller antalet daghem och antalet intervjuade, där målet varit att belysa arbetssituationen ur ett mer allmänt arbetsmiljöperspektiv.

Våra data berör i stor utsträckning liknande variabler som till delar ingått i ovan refererade undersökningar. Våra resultat är också till stor del i överensstämmelse med dessa. På några punkter avviker våra resultat.

Våra intervjupersoner uppger sig ha problem att klara förlängda syskongrupper, man anser att vissa barn kommer i kläm och att de krav en sådan grupp ställer är påfrestande för personalen. Detta går stick i stäv med tidigare skrivningar kring förlängda syskongrupper (Edenhammar, 1982; Fredin et al,, 1977). En tänkbar förklaring till detta kan vara att tidigare undersökningar oftast gjorts på daghem där personalen från början varit positivt inställd till denna arbetsform, något man ej kan förutsätta i vårt "normalmaterial". En annan tänkbar förklaring kan vara att "våra" förlängda syskongrupper har varit lokalmässigt isolerade från samverkan med andra syskongrupper - även om de organisatoriskt ingått i en enhet med flera syskonavdelningar.

Vi får också mycket små, om ens några skillnader mellan yrkesgrupperna vad gäller upplevelsen av arbetsmiljön och inställningen till vilka mål som finns för barnarbetet. Detta kan jämföras med övriga undersökningar som ofta givit motsägelsefulla bilder där ibland skillnaderna framhållits,

ibland enigheten (Daun, 1984). I en del av dessa undersökningar har också enbart en yrkesgrupps åsikter lyfts fram, oftast då förskollärarnas (Roll et al., 1976), medan barnskötarnas situation saknat en bredare belysning (Daun, 1984).

Vi fann också i "vår" grupp att man på de flesta av daghemmen både trivdes bra och hade få meningsskiljaktigheter eller konflikter. Även här finns motsägelsefulla resultat i tidigare undersökningar. Litet av orsaken till de motstridiga resultaten kan ligga i att vissa undersökningar gjorts i samband med försöksverksamheter (Michelsen, 1977; Söderlund et al., 1977) där verksamheten inneburit att man börjat diskutera kring värderingar och målsättningsfrågor på ett djupare och mer personligt plan. Dessa diskussioner har då satt igång processer som i vanliga fall kanske varit dolda av att diskussionerna rört sig på ett praktiskt, litet ytligare plan. Detta stämmer i så fall även med våra resultat som just framhåller att man mest diskuterar rutiner och praktiska ärenden där det är lätt att komma fram till beslut. De daghem i vår undersökning som hade problem i personalgruppen sade sig inte kunna bearbeta dessa öppet och på ett konstruktivt sätt.

Avslutande kommentarer

Vi bortser i slutkommentarerna från de påfrestningar och hinder som framskymtat i personalintervjuerna. I stället koncentrerar vi diskussionen till det mest framträdande resultatet av vår undersökning, nämligen att personalen känner stor arbetstillfredsställelse och är nöjd med sin arbetssituation. Detta gäller både personalen i stort och om man ser till enskilda daghem.

Man kan hitta flera skäl till varför trivseln är så stor. Arbetet innebär att man har mycket tid tillsammans med andra, vilket ger goda möjligheter till socialt utbyte. Man arbetar sällan ensam i en barngrupp, utan är oftast flera vuxna tillsammans när man har olika aktiviteter. Personalen betonar också i sin yrkesrollsprecisering den sociala samvaron med sina arbetskamrater. Att ha en positiv social samvaro med sina arbetskamrater är också generellt sett ett viktigt behov för människor oavsett vilket yrke man har.

Arbetslivet på daghemmet präglas av en hög inre närdemokrati, man är till stor del med och utformar och påverkar den dagliga verksamheten. Man arbetar med jämställdhetsprincipen som riktmärke, alla skall ha lika mycket att säga till om och alla skall göra allt. Detta tillämpade jämlikhetsmönster förstärks också av att även den utsedda ledaren oftast fungerar som "en av oss". Att demokratin fungerar så bra kan bero på att man upplever små eller inga skillnader mellan yrkeskategorierna. Där skillnader i möjligheter att påverka verksamheten förekommer, hänförs dessa oftare till personlighetsskillnader. Man saknar gamla traditionella mönster av hierarkisk arbetsfördelning eftersom yrket är ungt och lever i stället under trycket av att förverkliga arbetslagsidén (SOU, 1972) som klart betonar de jämlika arbetsförhållandena.

Trivseln påverkas av att personalen upplever stor homogenitet både i sitt arbetssätt och i sina attityder till barnverksamheten. Man är överens om uppfostringsinriktningen, som i stora drag också tycks stämma överens med brett omfattade normer för uppfostran. Man är också överens om de övergripande och föga preciserade målen för verksamheten.

Man upplever också att arbetet är meningsfullt. Barnen har det bra på daghemmen och de utvecklas. Personalen har också i de flesta fall valt yrket för att få syssla med barn, något som många bland dem alltid önskat och då känns det självklart meningsfullt, när man får göra det.

Varför har yrkesrollen i ett av de mest betydelsefulla arbeten som finns i vårt samhället blivit så ospecifik?

Barnomsorgsyrket är ungt, det är först under 1970-talet man i större skala byggt ut barnomsorgsverksamheten i landet. Man institutionaliserar en verksamhet som baseras på det arbete som tidigare traditionellt sett skedde i hemmen och skapar ett avlönat arbete som traditionellt sett liknar hemarbetet. Ett arbete som "gemene man" gör anspråk på att klara av. En del av den yrkestradition som man har att falla tillbaka på återfinns alltså i oavlönat hemarbete. Lika traditionellt är det kvinnor som tar sig an detta yrke, förut arbetade man med barnen i hemmen, nu arbetar man med barnen på daghem i stället. Det är ej förvånande att ett yrke med detta ursprung får en oskarp framtoning.

Förskollärayrket har historiskt sett haft en annan status. Från början drev man verksamhet för överklassbarn i dåvarande kindergarten. Därefter

kom lekskolan, där man arbetade och ansvarade ensam för skolförberedande verksamhet med en grupp på 20 stycken sexåringar. Både namnet på och innehållet i verksamheten avgränsar tydligt denna uppgift som ett läraryrke. För att ytterligare understryka denna tydlighet var Skolöverstyrelsen huvudman för lekskoleverksamheten. Varför har förskollärarna inte fört med sig denna tydligt avgränsade yrkesroll in i daghemsverksamheten? Kanske är det helt enkelt så att man har förändrat arbetsuppgifterna för förskollärarna, från lärarverksamhet för sexåringar till omsorgsverksamhet för barn från två år och uppåt. Detta tydliggörs också av att Socialstyrelsen blir huvudman för daghemsverksamheten. Mycket av det man tidigare haft i sin yrkesroll försvinner till förmån för allmän omvårdnad. Ytterligare en förändring som påverkar förskollärarnas yrkesroll gäller tillgången till flera vuxna på arbetsplatsen. Tidigare arbetade man ensam i en barngrupp, nu arbetar man tillsammans med andra vuxna. I Barnstugeutredningen framhålls också, att oavsett om man är förskollärare eller barnskötare skall man arbeta med både vårdmoment och pedagogiska uppgifter. Med dessa förändringar i arbetsuppgifterna finns det inte längre samma utrymme för förskollärarna att utnyttja sin speciella utbildning. Den gamla yrkesrollen suddas ut och en utslätning mellan de två yrkena blir följden. Arbetslagsprincipen i sig innebär svårigheter av psykologisk art för enskilda individer att profilera sin intresse- eller kunskapsinriktning. Man väljer hellre att vara som andra, det är lugnare (Boalt-Boethius, 1984). En bidragande orsak till den effektiva utslätningen av yrkena kan också vara att man i grund och botten har samma syn på barn och barnutveckling och omvårdnaden av barnen. Att de båda utbildningarna faktiskt förmedlar en gemensam syn på barn och att skillnaderna mellan utbildningarna finns att hämta i andra kunskaper eller färdigheter, till exempel i bild och form, musik, slöjd, drama och förskolans arbetssätt. Är grundsynen lika blir det enkelt att enas om vad man skall arbeta med och hur man skall göra, homogeniteten förstärks.

REFERENSER

Annerblom, M-L. Könsroller i daghemsmiljö. Pedagogiska och psykologiska institutionen. Lärarhögskolan, Malmö. Rapport nr 306. 1976.

Appelgren, C. och Samuelsson, B-I. Att arbeta på daghem - organisation och social miljö. IGOR nr 2. Psykologiska institutionen, Stockholms universitet, 1981.

Bergman, G., Engman, K. och Lundmark, M. Besökstid dagen lång. IGOR nr 7. Psykologiska institutionen, Stockholms universitet, 1982.

Boalt-Boethius, S. Arbetslag på daghem. Sammanfattning av projektet "Att arbeta på daghem". Stencil. Psykologiska institutionen, Stockholms universitet, 1984.

Brenner, S-O. och Wallius, E. Arbete, hälsa och välbefinnande för lärare och skolledare inom grundskolan samt för lärare inom barnomsorgen. 4. Psykosocial miljö, välbefinnande och hälsa för lärare inom barnomsorgen. Rapporter från laboratoriet för klinisk stressforskning. Karolinska institutet, Stockholm, nr 112, december 1979.

Daun, H. Kunskapsutveckling kring förskola, barn och förskollärarutbildning. En forsknings- och kunskapsöversikt inför en konferens i Stockholm 4-5 oktober 1984. Högskolan för lärarutbildning i Stockholm. Dnr 23/84.

Edenhammar, K. Åldersblandade barngrupper. Serien "Att arbeta i förskola". Stockholm: Liber, 1982.

Ekholm, B., Ekholm, M. och Hedin, A. Daghemsklimat. Bakgrund, syfte och mätinstrument. Pedagogiska institutionens rapportserie nr 79. Universitetet i Linköping. September 1982.

Ekholm, B. och Hedin, A. 12 daghem. Beskrivning av uppfostringsklimat och sociala relationer. Klimatprojektet. Arbetsrapport 5. Pedagogiska institutionens arbetsrapportserie nr 1. Universitetet i Linköping. Januari 1984.

Eldin, H. Mer än 10 år i yrket. Del 1. IGOR nr 14. Psykologiska institutionen, Stockholms Universitet, 1984.

Ellert, K. Personalens roller och rollfunktioner på daghem. Psykologexamensuppsats. Institutionen för praktisk pedagogik, Göteborgs Universitet, 1976.

Esting, K. och Gunnarsson, S. Lagarbete i förskolan. Pedagogik 3 uppsats. Pedagogiska institutionen, Universitetet i Linköping, 1981.

Flising, B. Insikt - Målsättning - Handledning. En studie av socialisationsprocessen i daghem med utgångspunkt i personalens aktivitet. Psykologexamensarbete, Göteborgs Universitet, 1975.

Fredin, E. och Sundgren, M. Åldersintegrerad barngrupp på daghem. Rapport nr 26. Barnbyn Skå, 1977.

Gyllang, C. Mer än 10 år i yrket. Del 2. IGOR nr 15. Psykologiska institutionen, Stockholms Universitet, 1984.

Johansson, J-E. Att utbilda sig till förskollärare? Pedagogiska institutionen, Uppsala Universitet. Arbetsrapport nr 40. 1981.

Ladberg, G. Daghem - förvaringsplats eller barnmiljö. Stockholm: Prisma, 1974.

Lantz, A. och Pingel, B. Arbetsgrupp och organisation - individuell upplevelse. IGOR nr 13. Psykologiska institutionen, Stockholms Universitet, 1984.

Lassbo, G. En förskollärare blir till. Institutionen för praktisk pedagogik. Göteborgs Universitet, 1977.

Lidholt, B. och Rolander, I. Lagarbete i förskolan. Barnpedagogiska institutionen, Uppsala Universitet. Rapport 1. Augusti 1982.

Lillieroth, C. Andras barn - vårt yrke. IGOR nr 1. Psykologiska institutionen, Stockholms Universitet, 1980.

Merton, R.K. et al. The focused interview. Glencoe, Illinois: The Free Press, 1956.

Michelsen, E. Dialogpedagogik på småbarnsavdelningar. Familjestödsutredningen. Rapport nr 5, 1977.

Pingel, B. Vad betyder målsättningen för en organisation? Tillämpning av en teoretisk modell på barnomsorgen. IGOR nr 4. Psykologiska institutionen, Stockholms Universitet, 1981.

Roll, I. och Wilhelmson, K. Förskollärarnas utbildning och arbetssituation. C-1 uppsats. Pedagogiska institutionen, Stockholms Universitet. Nr 299. 1976.

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences. Update 7-9. New York: McGraw-Hill, 1981.

Statens offentliga utredningar, Socialdepartementet. Förskolan, del 1. Betänkande av 1968-års barnstugeutredning, 1972:26.

Söderlund, A. och William-Olsson, I. Försöka duger. Institutionen för pedagogik, Stockholms Universitet, 1977.

Wallgren, K. och Altschul, I. Lagar, råd, anvisningar och rekommendationer - vad styr barnomsorgen? IGOR nr 3. Psykologiska institutionen, Stockholms Universitet, 1981.

INTERVJUFORMULÄR

Bakgrundsdata	Ålder Egna barn Erfarenhet av andra yrkesområden Varför BO-yrke Anställningstid inom barnomsorgen Anställningstid på nuvarande daghem
Förverkligande	Vad är viktigast för just Dig i det här jobbet? Vad trivs Du bäst med?
Omväxling	Vilken användning får Du av: Dina teoretiska kunskaper Din erfarenhet Dina intressen
Klara mål	Vilka är de tre viktigaste målen för arbetet med barnen som Du ser det? Hur gör Du konkret för att arbeta mot målen? Tycker dom andra som Du om målen?
Fullfölja	Finns det något som Du inte tycker att Du hinner med - på det sätt som Du skulle vilja? Vilka uppgifter känner Du att Du blir "färdig" med?
Klara roller	Yrkeskategoriernas uppgifter Har barnen några uppgifter?
Rangordning	Finns någon rangordning mellan vems åsikt som betyder mest och vems som betyder minst?

Ledarskap	Beskriv hur Du tycker att föreståndaren utövar sitt ledarskap Beskriv hur Du tycker att förvaltningen utövar sitt ledarskap
Självständighet	Vad ansvarar Du för? Finns det något annat Du skulle vilja ansvara för?
Kommunikation	Vad tycker Du är lätt att komma överens om? Hur gör ni när ni är oeniga? Hur sprider man information?
Normer	Vad är det första Du berättar för en vikarie/nyanställd om hur ni jobbar här på dagis?
Allmänt om dagis	Hur tungjobbat tycker Du att det är jämfört med andra dagis? Skiljer sig den sociala sammansättningen av barn från hur Du tycker det är på andra daghem?
Förtursbarn	Tänk en stund på barnen i Din grupp: Vilka barn tycker Du behöver något mer än ert vanliga program? Har Du några förtursbarn i Din grupp?
Arbetsvärde	På vilket sätt tycker Du att det Du gör har betydelse för någon/några?
Återkoppling	Vem tittar på resultatet av vad ni gör?
Påfrestningar	Har Du någon gång sedan Du började på detta dagis funderat på att byta yrke?
Utvecklingsmöjligheter	På vilket sätt kan Du utvecklas vidare, lära nytt, i Ditt arbete?

☐ Kvinna ☐ Man

Ålder
- ☐ < 20 år
- ☐ 21-25 år
- ☐ 26-30 år
- ☐ 31-35 år
- ☐ 36-40 år
- ☐ 41-45 år
- ☐ 46-51 år
- ☐ > 51 år

Funktion:

		Utb	
Förskollärare	☐		Förskollärare ☐
Fritidspedagog	☐		Fritidspedagog ☐
Barnskötare	☐		Barnskötare ☐
Assistent	☐		Ingen ☐
Pool	☐		Kombination ☐
Föreståndare	☐		
Kokerska	☐		

Tid sedan ex
- ☐ < 1 år
- ☐ 2- 3 år
- ☐ 4- 5 år
- ☐ 6-10 år
- ☐ 11-15 år
- ☐ 16-25 år
- ☐ 26 >

Tid på detta daghem
- ☐ 0-6 mån
- ☐ 7 mån - 1 år
- ☐ 2- 4 år
- ☐ 5- 7 år
- ☐ 8-10 år
- ☐ > 10 år

Tid inom BO

- ☐ < 1 år
- ☐ 2- 3 år
- ☐ 4- 5 år
- ☐ 6-10 år
- ☐ 11-15 år
- ☐ 16 >

A. Anser Du att Ditt inflytande på följande arbetsförhållanden är tillräckligt eller otillräckligt?

Ta ställning till varje område för sig och markera Din uppfattning med ett kryss på varje rad.

	Tillräckligt	Otillräckligt
1. Fördelningen av de vuxnas arbetsuppgifter	☐	☐
2. Uppläggningen av arbetstiderna	☐	☐
3. Planeringen av barnverksamheten	☐	☐
4. Vilka regler som bör gälla		
a) för vuxna	☐	☐
b) för barn	☐	☐
5. Daghemmets budget		
a) inköp av inventarier (såsom exempelvis möbler)	☐	☐
b) inköp av förbrukningsmaterial till barnen	☐	☐
6. Förändringar av verksamheten	☐	☐
7. Planering av ledigheter och semestrar	☐	☐
8. Möjligheten att få fortbildning	☐	☐
9. Kontakten med förvaltningen	☐	☐

B. Här nedan finner Du en rad allmänna påståenden som kan vara viktiga för ett arbetslag.

Du skall ta ställning till påståendena ur två synvinklar. I spalten till vänster skall Du ange Din egen inställning. I spalten till höger skall Du ange vad Du tror att de flesta i arbetslaget anser.

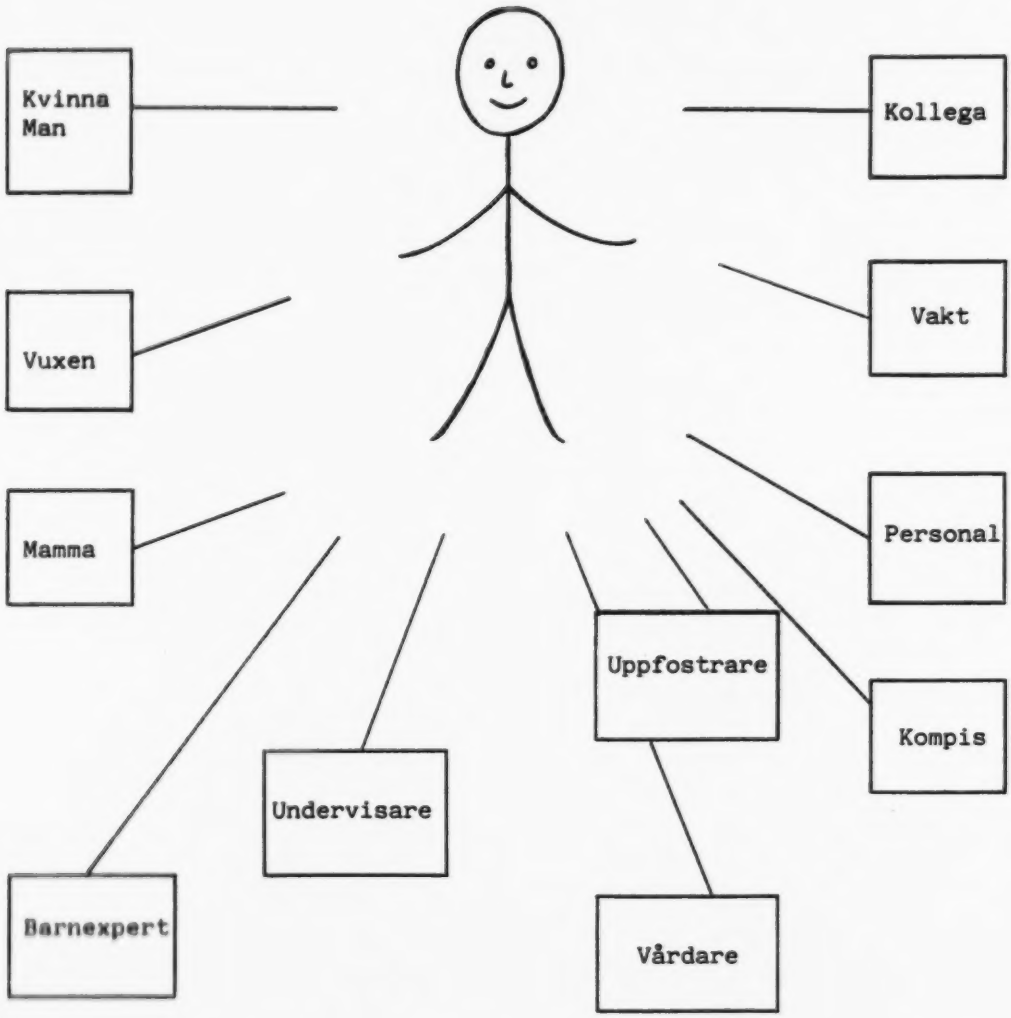
Jag själv			De flesta andra i arbetslaget	
bör	bör inte	Jag tycker att man....	bör	bör inte
( )	( )	1. Undvika oenighet och konflikter	( )	( )
( )	( )	2. Bry sig om andras problem	( )	( )
( )	( )	3. Hålla tillbaka personliga känslor och hålla sig till fakta när man diskuterar	( )	( )
( )	( )	4. Pröva nya sätt att göra saker och ting även om resultatet är ovisst	( )	( )
( )	( )	5. Tala om för andra det de vill höra hellre än det jag egentligen tycker	( )	( )
( )	( )	6. Lita på att andra kommer att vara hjälpsamma i svåra situationer	( )	( )

C. Hur jag uppfattar min yrkesroll:

Nedan finns några olika roller som man kan ha när man arbetar på daghem.

1. Välj de tre roller som stämmer bäst med Din yrkesroll som den är NU.

2. Välj de tre roller som stämmer bäst med Din yrkesroll som du ÖNSKAR den ska vara.



Kendalls konkordanskoefficient för prövning av samvariation mellan anställningstid och "nuroll", yrke och "nuroll", yrke och önskeroll.

Variabler	W	χ^2	
Anställningstid - nuroll	0.64	32	Signifikant 5%-nivån
Yrke - nuroll	0.53	21.2	Signifikant 5%-nivån
Yrke - önskeroll	0.82	32.8	Signifikant 5%-nivån

Spearmans rangkorrelation för prövning av samvariation mellan anställningstid och likhet i rangordning av "nu" respektive "önskeroll", mellan yrke och likhet i rangordning av "nu" respektive "önskeroll".

Anställningstid	Rho	n	
0-1 år	0.35	9	Ej signifikant
2-3 år	0.65	25	Signifikant 5%-nivån
4-5 år	0.78	18	Signifikant 5%-nivån
6-10 år	0.86	30	Signifikant 5%-nivån
11 år	0.75	17	Signifikant 5%-nivån
Yrke			
Barnskötare	0.78	39	Signifikant 5%-nivån
Förskollärare	0.65	30	Signifikant 5%-nivån

ARBETSRAPPORTER

1. Ekholm, B & Hedin, A. 12 DAGHEM. Beskrivning av uppfostringsklimat och sociala relationer. Klimatprojektet. Delrapport nr 5. Januari 1984.

2. Wojtowicz, W.J. SOCIO-PEDAGOGISKA ASPEKTER PÅ DEN SVERIGE-POLSKA MINORITETENS BILDNINGSBEHOV. Folkhögskolans möjligheter. Mars 1984.

3. Ekholm, B, Ekholm, M & Hedin, A. STABILITET I UPPFOSTRINGSATTITYDER HOS DAGHEMSPERSONAL. Klimatprojektet. Delrapport nr 6. Augusti 1984.

4. Tjellander, B. BESLUTSFATTANDE. November 1984.

5. Ekholm, B & Hedin, A. BARNS UPPLEVELSER AV DAGHEM. En bildenkät på 12 daghem. Klimatprojektet. Delrapport nr 7. December 1984.

6. Ekholm, B & Hedin, A. ATT ARBETA PÅ DAGHEM. Daghemspersonals upplevelser av sitt arbete. En intervjuundersökning på 12 daghem. Delrapport nr 8. Januari 1985.

ISBN 91-7372-889-6
ISSN 0281-7438